

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗДІЙСНЕННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ПЕРСПЕКТИВИ У ЦІЙ СФЕРІ

Медвідь А.О.

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національний університет «Одеська юридична академія»

Останні перетворення у сфері пенсійного забезпечення – так зване «осучаснення пенсій», зумовлене Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 р. № 2148 – спроба здійснити прогресивні переміни у бік покращення становища сьогоденних пенсіонерів. Так, рівень їх життя, на переконання законодавця, суттєво поліпшиться завдяки перерахунку пенсій, запровадженню нового механізму індексації, єдиного порядку визначення розміру пенсій тощо. Проте, очевидним є те, що позитивні зміни не стосуватимуться тих осіб, які вийдуть на пенсію в майбутньому, причиною чого стало підвищення розміру мінімального та повного страхового стажу, необхідного для призначення пенсії. До того ж, розміри пенсій, які призначатимуться, переважно, все ще є не високими. Одним із можливих рішень проблеми недостатнього пенсійного забезпечення та засобів покращення фінансового становища громадян може стати участь у недержавному пенсійному забезпеченні, юридична можливість якої існує вже майже 15 років та, на думку дослідників, є досить перспективною. У цьому сенсі корисним буде вивчення досвіду держав, у яких даний рівень вже цілком впроваджений та активно розвивається з метою висвітлення позитивних доробок у досліджуваній сфері.

Уваги, у першу чергу, заслуговують такі країни Європи, як Німеччина, Австрія, Італія, Франція та деякі інші представники Західної Європи, моделі недержавного пенсійного забезпечення яких досить схожі. Так, вони характеризуються як «розподільчо-накопичувальні» та складаються із трьох рівнів (подібно до пенсійної системи України). Перший рівень – обов'язкове пенсійне страхування. «Пенсії від підприємств», тобто добровільна виплата забезпечення колишнім працівникам додатково до пенсії, яку фінансує держава, – складають другий рівень пенсійної системи [1]. Третій рівень – страхування за рахунок приватного сектору, шляхом здійснення, наприклад, страхування життя з метою накопичення коштів на пенсійне страхування. Пенсійна система Німеччини, між іншим, вважається однією з найефективніших у Європі [2, с. 26].

Практика Франції із досліджуваного питання вирізняється обов'язковістю участі усього приватного сектору економіки при акумуляції та розподілі коштів, що забезпечує гнучкість у сфері збереження права на отримання пенсії на весь час роботи, що дозволяє полегшити процес зміни місця роботи, на умовах, що не притаманні для більшості зарубіжних країн [3, с. 115].

У країні-сусіді України Чеській Республіці добровільний рівень пенсійної системи, що представлений недержавними пенсійними фондами, був запроваджений одним із перших. Ним охоплюється більше половини чисельності всього населення. Однією з особливостей чеської системи добровільного пенсійного забезпечення є те, що певна система недержавних пенсійних фондів створена іноземними фінансовими структурами [4, с. 22].

Трирівнева пенсійна система Хорватії дещо подібна до української. Добровільними пенсійними фондами, чиї активи та число учасників, до речі, значно зросли останнім часом, представлений третій рівень системи. Дані пенсійні фонди поділяються на: відкритого типу, до яких може вступити будь-який громадянин Хорватії; закритого типу, які засновуються окремими роботодавцями та професійними спілками [5, с. 23].

Також три рівні пенсійної системи діють у Польщі. Перший із них являє обов'язкову державну пенсійну систему, яка охоплює всіх громадян країни. У рамках другого пенсійного рівня діють приватні відкриті пенсійні фонди, до яких громадяни сплачують обов'язкові пенсійні внески. Третій рівень пенсійної системи Польщі надає можливість кожному учаснику робити добровільні пенсійні внески, які надходять на рахунки комерційних страхових установ [6, с. 22].

Особливої уваги, на нашу думку, заслуговує пенсійна система Республіки Казахстан, яка на сьогодні складається із двох частин: державної і приватної. Це перша країна СНД, яка ввела обов'язкову накопичувальну пенсійну систему. В обов'язковому порядку усі без виключення працюючі громадяни відраховують 10% своїх доходів до накопичувального пенсійного фонду на індивідуальні пенсійні рахунки. При цьому, вони не позбавлені можливості робити й добровільні пенсійні відрахування. Накопичені засоби інвестуються в економіку, а після припинення трудової діяльності працівника – йдуть на його особисте пенсійне забезпечення. В державі функціонує Державний накопичувальний пенсійний фонд. Поряд із цим, тут ефективно функціонують недержавні накопичувальні пенсійні фонди – юридичні особи, організовані у формі акціонерних товариств відкритого чи закритого типу. Громадянам надається право самостійно обирати накопичувальний фонд: приватний чи державний [7, с. 77].

З 1 січня 2000 року в Болгарії введена трирівнева пенсійна система. Основою системи накопичувального пенсійного страхування є публічні недержавні пенсійні фонди. Кожен учасник самостійно обирає недержавний пенсійний фонд, до якого буде здійснювати обов'язкові внески на його користь. В Болгарії існує два види таких фондів: універсальні та професійні. Учасниками універсальних фондів мають право стати фізичні особи, які народилися після 31 грудня 1959 року. Учасниками професійних пенсійних фондів можуть бути працівники 1 та 2 категорії, які диференціюються в залежності від умов праці. Ставки внесків для працівників 1 категорії становлять 12% від заробітної плати застрахованої особи, для працівників 2 категорії – 7,5%. Також, роботодавці мають право вносити кошти в

професійні фонди на користь осіб, які мають право на пільгові пенсії. Розмір універсальних внесків становить 2% від заробітної плати [8].

Проаналізований досвід розвитку недержавного пенсійного забезпечення в даних країнах дає підстави стверджувати про необхідність поширення в Україні саме корпоративних або професійних пенсійних фондів, адже на сьогодні вони ще не здобули належного розповсюдження. Така практика позитивно вплине на рівень життя колишніх працівників, та, безумовно, продуктивність та результативність праці тих осіб, які на сьогоднішній день працюють.

Література:

1. Колодін А.І. Пенсійна система Німеччини: корисний досвід для України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sophus.at.ua/publ/2012_12_11_12_kampodilsk/sekcija_9_2012_12_11_12/pensijna_sistema_nimechc_hini_korisnij_dosvid_dlja_ukrajini/19-1-0-441.
2. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика правових систем пенсійного забезпечення і страхування / М.Б. Ріппа. // Світ фінансів. – 2009. – № 1. – С. 25-27.
3. Пахода С.С. Можливості адаптації зарубіжного досвіду функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні / С.С. Пахода. // Економічна наука. – 2014. – № 24. – С. 112-115.
4. Румянцева С.С. Особливості діяльності Чеських пенсійних фондів / С.С. Румянцева // Цінні папери України. – 2007. – № 49. – С. 22.
5. Румянцева С.С. Розвиток пенсійних фондів Хорватії / С.С. Румянцева // Цінні папери України. – 2007. – № 49. – С. 23.
6. Румянцева С.С. Відкриті пенсійні фонди Польщі / С.С. Румянцева // Цінні папери України. – 2007. – № 38. – С. 22.
7. Вінер М. Недержавні пенсійні фонди: уроки Казахстану для України / Мітч Вінер // Фориншурер. – 2016. – № 3. – С. 77.
8. Новікова І.Е. Проблеми та перспективи розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/887/1/16.31.pdf>.

ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Можечук Л.В.

викладач кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

На сучасному етапі розвитку правової держави право на працю посідає пріоритетне місце в системі основних прав і свобод людини. Воно є суб'єктивним правом людини, а тому його першочергове визнання державами